



”Kova tarve tehdä työni hyvin”

Sairaanhoitajan työssä jaksaminen ja keinoja sen tueksi

Jenni Hakojärvi
Päivi Älli

Opinnäytetyö
Toukokuu 2011
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto
Tampereen ammattikorkeakoulu

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
Tampere University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

HAKOJÄRVI, JENNI & ÄLLI, PÄIVI:

”Kova tarve tehdä työni hyvin”- Sairaanhoidajan työssä jaksaminen ja keinoja sen tueksi

Opinnäytetyö 40 s., liitteet 5 s.
Toukokuu 2011

Työssä jaksaminen on ajankohtainen ja esillä ollut aihe jo pitkään. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Pirkanmaan sairaanhoitopiirin yhden toimialueen sairaanhoitajien työssä jaksamista ja keinoja sen tueksi. Opinnäytetyön tehtävänä oli vastata kahteen kysymykseen, mitä työssä jaksaminen on sairaanhoidajan näkökulmasta ja mitä keinoja sairaanhoitajilla on työssä jaksamiseen.

Opinnäytetyön tavoitteena oli antaa tietoa työssä jaksamisesta ja siihen liittyvistä keinoista kyselyyn osallistuville sairaanhoitajille, työnantajalle sekä muille valmistuneille sairaanhoitajille ja sairaanhoidonopiskelijoille. Tavoitteena oli myös herättää työnantajassa ja sairaanhoitajassa arvostusta niitä keinoja kohtaan mitä heillä jo on jaksaa työssään, sekä lisätä heidän ymmärrystään siitä mitä keinoja heillä vielä voisi olla niiden lisäksi.

Tässä opinnäytetyössä on käytetty kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyön aineisto kerättiin Pirkanmaan sairaanhoitopiirin yhden toimialueen sairaanhoitajilta avoimella kyselylomakkeella. Sairaanhoitajat saivat vastata kysymyksiin omin sanoin esseemuotoisesti. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysia käyttäen saadun aineiston pohjalta.

Tulosten mukaan Pirkanmaan sairaanhoitopiirin yhden toimialueen sairaanhoitajat viihtyvät työssään hyvin sekä heillä on paljon keinoja työssä jaksamisen tueksi. Tuloksista tuli myös selville tulevaisuuteen ja organisaatioon liittyviä jaksamista lisääviä keinoja.

Jatkossa voitaisiin tutkia kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän kautta sairaanhoitajien työssä jaksamisen keinojen tärkeyttä omassa elämässään. Mitkä keinot ovat tärkeimpiä sairaanhoidajan työssä jaksamisen kannalta ja miten työnantaja voisi tukea niiden toteutumista.

Avainsanat: työssä jaksaminen, sairaanhoitajat, voimaantuminen, positiivinen psykologia

ABSTRACT

Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing and Health Care

HAKOJÄRVI, JENNI & ÄLLI, PÄIVI:

"A Big Need to Do My Job Well" – Nurses' Well-being at Work and How to Support It

Bachelor's thesis 40 pages, appendices 5 pages
May 2011

Well-being at work has been a topic of current interest for a long time. The purpose of this thesis was to examine nurses' well-being at work and the means for supporting it in one of the units of the Pirkanmaa Hospital District. The thesis aimed at answering two questions: what constitutes well-being at work from a nurse's point of view, and what means nurses have to maintain well-being at work.

The goal of this thesis was to present information about well-being at work and about the means to achieve it for the nurses who responded to the inquiry, their employer, other graduated nurses, and students of nursing. The goal of the thesis was also to make the employer and the nurses appreciate the means of well-being they already possessed and also to increase their understanding of other means they could use beyond the existing ones.

This thesis was conducted using qualitative research method. The material for this thesis was collected from the nurses in one of the units of the Pirkanmaa Hospital District's units by using an open questionnaire. The nurses answered the questions using their own words in essay style. The material was analyzed using content analysis.

The results showed that the nurses who responded to the survey enjoy their work at the unit and that they have many means to maintain and support well-being at work. The results also revealed future and organization-related means of increasing well-being at work.

In the future, a quantitative study could be conducted to chart the importance of well-being at work in nurses' own lives. It would be interesting to know which means and ways of maintaining well-being at work are the most important for nurses and how the employer could support realizing them at the workplace.

Keywords: well-being at work, nurses, empowerment, positive psychology

SISÄLLYS

| | |
|---|----|
| 1 JOHDANTO | 5 |
| 2 SAIRAANHOITAJAN TYÖSSÄ JAKSAMINEN | 6 |
| 2.1 Mitä sairaanhoitajan työssä jaksaminen on? | 6 |
| 2.2 Sairaanhoitajan työssä jaksamisen keinot | 7 |
| 2.3 Voimaantuminen sairaanhoitajan työssä..... | 8 |
| 2.4 Positiivisen psykologian mahdollisuudet työssä jaksamisessa | 10 |
| 3 TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE | 11 |
| 4 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄ JA TOTEUTTAMINEN | 12 |
| 4.1 Laadullinen menetelmä | 12 |
| 5.2 Aineiston hankinta | 12 |
| 5.3 Aineiston analysointi..... | 13 |
| 5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET..... | 15 |
| 5.1 Työssä jaksaminen sairaanhoitajan näkökulmasta..... | 15 |
| 5.1.1 Työn mielekkyys ja myönteinen asenne työtä kohtaan..... | 16 |
| 5.1.2 Esimiehen tuki sekä kommunikoiva ja terve työyhteisö..... | 16 |
| 5.1.3 Riittävät voimavarat suoriutua työstä..... | 17 |
| 5.2 Keinoja sairaanhoitajan työssä jaksamiseen | 18 |
| 5.2.1 Kyky irrottaa työ ja vapaa-aika toisistaan | 18 |
| 5.2.2 Oman fyysisen kunnon ylläpito | 19 |
| 5.2.3 Kyky osata pyytää apua | 19 |
| 5.2.4 Yhteisöllisyys | 20 |
| 5.2.5 Haastava työ ja palaute | 20 |
| 5.2.6 Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja työoloihin..... | 21 |
| 5.2.7 Organisaation ja esimiehen antama tuki | 22 |
| 5.2.8 Turvalliset työolosuhteet..... | 22 |
| 5.2.9 Kollegiaalisuus | 23 |
| 5.2.10 Mahdollisuus vaikuttaa muutoksiin | 23 |
| 5.2.11 Koulutus ja lisäkoulutukset | 24 |
| 5.2.12 Hallittu muutosjohtaminen..... | 24 |
| 5.2.13 Työnohjaus | 25 |
| 5.2.14 Hyvä esimiestyö | 25 |
| 5.2.15 Informaatio | 26 |
| 6 POHDINTA | 27 |
| 6.1 Tulosten tarkastelu | 27 |
| 6.2 Luotettavuus | 31 |
| 6.3 Eettiset näkökulmat..... | 32 |
| 6.4 Jatkohaasteet tulevaan..... | 33 |
| LÄHTEET | 34 |
| LIITTEET | 36 |

1 JOHDANTO

Nykypäivänä sairaanhoitajan työssä jaksamisesta on kasvanut suuri haaste sekä työntekijälle että työnantajalle. Työssä jaksamiseen on paljon erilaisia tukikeinoja molemmille tahoille. Myös nyky-yhteiskunta panostaa enemmän ihmisten jaksamiseen työpaikoilla ja työurilla, tämä etenkin elämän kiivastahtisuuden vuoksi. Sairaanhoitajalla on vankka terveyden edistämisen perusta jo omassa elämässään, joten hänen oletetaan elävän hyvien tapojen mukaisesti. Ammattikuntana sairaanhoitajat ymmärtävät hyvän fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn ylläpitämisen tärkeyden. Sillä he näkevät huonoa toimintakyvyn ylläpitämistä työssään. Työnä sairaanhoitajan ammatti on stressaavaa, sekä kuormittavien työpäivien että työn sisällön vaativuuden vuoksi. Myös työn ulkopuolinen elämä, vapaa-aika ja henkilökohtaiset asiat, voivat lisätä sairaanhoitajan stressikuormaa.

Teimme opinnäytetyön Pirkanmaan sairaanhoitopiirin yhdelle toimialueelle. Olemme käyttäneet kvalitatiivista tutkimusmenetelmää opinnäytetyössämme. Menetelmänä käytimme avointa kyselyä vuorotyötä tekeville sairaanhoitajille. Kyselyyn osallistui kahdeksan kymmenestä sairaanhoitajasta.

Olemme kiinnostuneita aiheesta, koska työssä jaksaminen tulee olemaan haaste tulevaisuudessa työn muuttuessa entistä vaativammaksi sekä vastuullisemmaksi. Sairaanhoitajien vastuu työpäivän aikana tehtävästä työstä kasvaa, sekä potilasmäärien, että potilaiden toimintakyvyn alenemisen vuoksi. Tämä vaatii sairaanhoitajilta tehokasta organisointikykyä sekä asioiden delegointikykyä. Tavoitteenamme on myös löytää sairaanhoidonopiskelijoille sekä jo valmistuneille sairaanhoitajille keinoja työssä jaksamiseen sekä selvittää mitä keinoja ja välineitä sairaanhoitajat pitävät omassa työssä jaksamisessaan tärkeinä. Kyselyyn vastanneet sairaanhoitajat voivat tämän opinnäytetyön kautta löytää uusia jaksamisen keinoja. Työelämä jolle opinnäytetyön teemme, saavat tietoa sairaanhoitajien jaksamisesta sekä ideoita työssä jaksamisen tukemiseen.

2 SAIRAANHOITAJAN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

2.1 Mitä sairaanhoitajan työssä jaksaminen on?

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä (559/94, 564/94) toteaa, että ammatillisen toiminnan periaatteena on terveyden ylläpitäminen ja edistäminen, sairauksien ehkäiseminen ja parantaminen sekä kärsimysten lieventäminen. Sairaanhoitaja toimii moni ammatillisesti sekä itsenäisesti hoitotyön asiantuntijana sairaanhoitajan ja potilaan vuorovaikutustilanteessa eettisyyden huomioiden. Hän huolehtii potilaan hoitotyöstä ja käsittelee ja kirjaa luottamuksellisesti hänen terveyden- ja elämäntilanteeseen liittyviä tietoja. Sairaanhoitaja kokoaa tietoja terveyteen ja hoitoon liittyvistä tekijöistä hoitosuunnittelua varten. Hän toimii tavoitteellisesti terveyden edistämisen, kuntoutumisen ja mahdollisen kotiutumisen näkökulmasta.

Lisäksi sairaanhoitajan toimenkuvaan kuuluvat muut hoitotilanteita tukevat tehtävät, kuten erilaiset huoltotehtävät ja tilaukset. Sairaanhoitaja on vastuussa laadukkaan, taloudellisen sekä tehokkaan hoitotyön toteutumisesta ja oman ammattitaidon jatkuvasta ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Sairaanhoitajan työ edellyttää työtä monien erilaisten yhteistyötahojen kanssa, oman ammattitaidon jakamista, esimerkiksi opiskelijanohjauksessa sekä oman ammattialan yhteiskunnallista arvostamista ja esilletuomista. (Vaakanainen 2009, 15–16.)

Yhteiskunnan panostaessa työurien pidentämiseen, täytyy huomioida työelämän laatu ja henkilöstön työssä jaksaminen. Erityisen haastavia terveydenhuoltoalalla ovat uhkaava työvoimapula, alan kiinnostavuuden heikkeneminen ja väestön ikääntyminen. Tämän hetkiset muutokset sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden toteuttamisessa ja niiden toimintatavoissa lisäävät myös hoitotyöntekijöiden osaamisvaatimuksia. Ne sosiaali- ja terveydenhuoltoalan organisaatiot selviytyvät parhaiten, jotka pitävät huolta henkilöstönsä jaksamisesta sekä tarjoavat henkilöstölle mahdollisuuden lisäkoulutuksiin ja ammatilliseen kehittymiseen työurallaan. Yleisen työhyvinvoinnin, terveyden ja työtyytyväisyyden taustalla on yksilöön, organisaatioon ja johtamiseen liittyviä tekijöitä. Perinteinen riskitekijä on fyysinen kuormitus, mutta merkittävämmäksi ovat

nousseet psykososiaaliset tekijät. Psykososiaalisia tekijöitä ovat työn henkinen kuormittavuus, palkitsevuus, yksilön kokemus työn hallinnasta, sosiaalinen tuki ja kuulluksi tuleminen työyhteisössä, työyhteisön toimivuus sekä oikeudenmukainen johtaminen. (Hahtela & Mäkipää 2010, 16.)

Oikeanlainen ja tavoitteita tukeva organisaatiokulttuuri antaa työntekijälle terveellisen sekä turvallisen ympäristön ja ilmapiirin työskennellä. Suuri merkitys organisaation toiminnalle on henkilöstön hyvinvointi ja siihen liittyvät tekijät. Tärkeää on, että organisaatio ymmärtää menestyksen riippuvan osaavasta ja motivoituneesta henkilöstöstä. Organisaation toimiva tunnusmerkki on hyvä henkilöstöjohtaminen. Hyvä henkilöstöjohtaminen tukee työntekijän ammatillista kasvua, sekä tiedostaa työntekijän vahvuudet ja heikkoudet. Työntekijä, joka tuntee arvostusta organisaatiolta, pystyy tarjoamaan itsestään suuremman työpanoksen. Työntekijää ei saisi nähdä pelkästään resurssina tai kustannustekijänä organisaatiossa. Hyvä organisaatio pystyy nojaamaan toiminnassaan oikeanlaisiin arvoihinsa, näitä ovat mm. yksilön kunnioitus, jatkuva oppiminen ja kestävä kehitys. Kun jokainen työntekijä organisaatiossa tekee parhaansa, siitä syntyy työn laatu. (Kangasmäki 2008.)

Sairaanhoitajan työssä jaksamista edistää työilmapiirin luottamus sekä erilaisuuden hyväksyntä ja yhteistyö. Myös johtajuuden oikeudenmukaisuus, tasavertaisuus, jämäkkyys, läsnäolo ja tuki auttavat sairaanhoitajaa jaksamaan työssään. Työn sisällön haasteellisuus, mielekkyys, sekä oman työn hallinta tukevat sairaanhoitajan jaksamista. Työkulttuuri, arvot ja yhteiset tavoitteet ovat myös tärkeitä. Sairaanhoitajan työtä helpottavat työn organisointi, työaikajärjestelyt, turvallisuus ja yhteiset toimintatavat. Sairaanhoitajan jaksamiseen vaikuttavat vahvasti myös työn kehittäminen, palaverit, osastokokoukset ja tiimityöt sekä koulutukset. (Vaakanainen 2009, 37.)

2.2 Sairaanhoitajan työssä jaksamisen keinot

Keinoja työssä jaksamisen tueksi on paljon. Erittelynä voisi pitää työpaikkaan liittyvät keinot sekä omaan elämään liittyvät keinot. Kun jaksamisessa on ongelmia, kyse ei ole siitä, etteikö työntekijä tiedä keinoja jaksaa työssä, vaan siitä ettei hän tiedä miten käyttää keinoja käytännössä. Työssä jaksamista pystyy edistämään hakeutumalla

työtehtäviin, jotka tuntuvat mielekkäille, johon itse soveltuu sekä mihin omat kyvyt riittävät. Suurinpana keinona jaksaa työssä on hakeutua sellaisten asioiden pariin, joista nauttii ja jotka tuottavat mielihyvää. Näitä ovat esimerkiksi perhe, harrastukset, musiikki, liikunta, ystävät, matkailu ja lemmikkieläimet. (Airo ym. 2008, 147.)

Kellbergin (1999) tutkielman mukaan työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä ovat työntekijän ammatilliset valmiudet, työssä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet, työyhteisön ihmis- ja vuorovaikutussuhteet, esimiehen tuki, työtovereilta saatu tuki ja henkilökohtaisilta ihmissuhteilta saatu tuki. (Kellberg 1999, 34-39.)

Jaksamiseen voidaan vaikuttaa työntekijän ammattitaidon lisäämisellä koulutuksien avulla sekä työtehtäviä muuttamalla. (Aho ym. 2008, 141.)

Omaa jaksamista pystyy parantamaan asettamalla rajoja sekä pitämällä omien oikeuksien puolta. Omia voimavaroja kannattaa pohtia laaja-alaisesti, mistä saat voimaa sekä mitkä asiat kuluttavat voimavarojasi. Jaksamiseen vaikuttaa myös unen määrä ja laatu, sekä ravinnon saannin säännöllisyys ja terveellisyys. Sekä kannattaa pyrkiä tekemään eriluonteisia aktiviteettejä, kuin normaalit työtehtävät ovat. Näistä saa riittävästi mielihyvän tunteita jaksaa tehdä työtä. Säännöllinen liikunta ja omasta fyysisestä terveydestä huolta pitäminen antaa myös lisää virtaa työntekoon. (Aho ym. 2008, 147-148.)

Kellbergin (1999) tutkielman mukaan työkavereilta saatu tuki oli suuressa osassa työssä jaksamisen keinona. Tutkielman mukaan työkaverin tukea sai melko paljon 70% vastaajista. Käytännön apua työkavereilta tarvittaessa koki vastaajista saaneensa yli 90%. (Kellberg 1999, 38.)

2.3 Voimaantuminen sairaanhoitajan työssä

Voimaantumisen (empowerment) tarkoitetaan pyrkimystä opetella itsensä ja asioiden kontrollia ja hallintaa. Sairaanhoitajan voimaantuminen edellyttää ennakkoluulotonta vuorovaikutusprosessia sosiaalisen suhdeverkoston tukemana. Voimaantumisen onnistuessa ihminen rohkaistuu kehittämään toimintaympäristöään ja vaikuttamaan omiin työolosuhteisiinsa. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 29.)

Sairaanhoitajan työssä voimaantumiseen on yhteydessä kolme tekijää: työssä voimaantumisen edellytykset, työssä voimaantumisen johtaminen ja työssä voimaantumisen seuraukset. Työssä voimaantumisen edellytyksinä ovat organisatoriset, henkilökohtaiset ja työilmapiiriin liittyvät tekijät. Työssä voimaantumisen johtaminen koostuu osallistuvaan johtamistapaan, rikastaviin työtehtäviin ja esimiehen omaan voimaantumiseen liittyvistä tekijöistä. Työssä voimaantumisen seurauksina on työhön sitoutuminen, työssä jaksaminen ja parantuneisiin organisaatiotuloksiin liittyvät tekijät. (Homan-Helenius & Aho 2009, 16.)

Voimaantumisella halutaan viestittää organisaation voimaa ja kykyä vastata ympäristön haasteisiin innovatiivisesti. Voimaantumis termiä suositaan sosiaali- ja terveystieteillä, jossa itse-voimaantumista (self-empowering) pidetään merkittävänä osoituksena tervehtymisestä ja jaksamisesta. Työyhteisö ylittää kestäväan ja jatkuvaan kehitykseen, silloin kun ihmisten omaa voimaa kehitetään ja tuetaan. Ihmisten voimaantumisesta kertovat aktiivisuus, osaaminen ja halu kehittyä. Voimaantuminen edellyttää, että työyhteisössä tunnustetaan vallan lähteet. Yleensä valta tai voima on keskittynyt muutamien käsiin. Valtaa voidaan jakaa, jolloin voidaan kehittää yhteisvoimaa. Terveeseen työyhteisöön päästään vain organisaation kaikkien jäsenten yhteistyöllä, voimaantumisen kautta. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 13-15.)

”Voimaantuvassa työyhteisössä tuetaan kaikkia yrityksiä, joilla työntekijä pyrkii kehittämään itseään ja parantamaan työskentelyolosuhteitaan. Voimaantuvassa organisaatiossa jokainen työyhteisön jäsen on päätöksentekijä ainakin joissakin asioissa. Kukaan ei aina tee päätöksiä yksin, vaan on samalla kollektiivinen päätöksentekijä esimerkiksi itseohjautuvissa tiimeissä.”

(Heikkilä & Heikkilä 2005, 21)

Demokraattisuus voimaantuvassa organisaatiossa tarkoittaa, että annetaan työntekijöille tehtäviä, jotka kehittävät organisaation toimivuutta. Näitä tehtäviä on myös hyvä kierrättää, jolloin toisen tehtäviä hoidettaessa saa realistisen kuvan millaisia ne ovat omaan työhön verrattuna. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 21-22.)

Voimaantuvassa hoitotyön organisaatiossa johtajan tulee tarjota väljää toimintasuuntaa ja sosioemotionaalista tukea työntekijälle, näin ollen tilannejohtaminen on tarkoituksenmukaista. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 79.)

2.4 Positiivisen psykologian mahdollisuudet työssä jaksamisessa

”Positiivinen psykologia tutkii ihmisen vahvuuksia ja kykyä selviytyä elämän ongelmista. Se tutkii keinoja, joilla ihmisen hyvinvointia voidaan edistää.”

(Ojanen 2007, 9.)

Positiivinen psykologia nojautuu tutkimustuloksiin, jotka osoittavat positiivisen ajattelun edistävän ihmisen hyvinvointia. Tutkimukset selvittävät miten ihmisen vahvuuksia pystytään edistämään ja mikä tuottaa hyvää mieltä. Yksi tavoitteista on etsiä ja kehittää työympäristöä ja -olosuhteita, jotka kehittävät ja kasvattavat työntekijää. (Ojanen 2007, 9-10.)

Työ mielletään kutsumukseksi, kun se on itsessään mielenkiintoista. Työ voidaan ajatella suurempana kokonaisuutena, esimerkiksi sairaanhoitaja voi kokea työnsä potilaiden auttamiseksi, jolloin työstä tulee paljon antoisampaa. (Ojanen 2007, 154.) Kun ihminen nauttii työstään ja tuntee työnsä kutsumuksena, hän kokee flow-tuntemuksia työpäivän aikana. Tämä tarkoittaa, että työntekijälle tulee voimakas ja ajantajun vievä keskittyminen, jolloin tarkkaavaisuus kohdistuu vain mielenkiintoiseen ja haastavaan työtehtävään. (Ojanen 2007, 20.) Kutsumus ja työhön sitoutuminen vahvistuvat, kun työntekijä tekee muille hyvää ja saa toteuttaa hyvin työtään. (Ojanen 2007, 155.)

Useat sairaanhoitajan positiiviset piirteet auttavat työssä jaksamiseen. Näitä ovat esimerkiksi optimistisuus, toiveikkuus, aktiivisuus, sosiaalisuus ja ongelmanratkaisutaidot. Työntekijät, jotka kokevat toiveikkuutta, hallitsevat elämäänsä ja uskovat mahdollisuuteensa kehittyä ihmisenä. He luottavat itseensä, mutta turvautuvat myös toisten apuun. Tärkeää on oman minän ja elämän arviointi, jolloin keskeistä on omien vahvuuksien löytäminen ja positiivisen näkökulman omaksuminen. (Ojanen 2007, 296-297.)

3 TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata sairaanhoitajan työssä jaksamista ja työssä jaksamisen keinoja.

Opinnäytetyön tehtävänä on vastata kahteen kysymykseen:

1. Mitä työssä jaksaminen on sairaanhoitajan näkökulmasta?
2. Mitä keinoja sairaanhoitajilla on työssä jaksamiseen?

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa sairaanhoitajan työssä jaksamisesta ja siihen liittyvistä keinoista. Opinnäytetyön avulla voidaan vaikuttaa sairaanhoitajien työssä jaksamiseen tulevaisuudessa, sekä antaa työelämälle tietoa, mitä sairaanhoitajien työssä jaksaminen sisältää. Kyselyyn osallistuville sairaanhoitajille ja työelämälle voimme herättää arvostusta niitä keinoja kohtaan, mitä heillä jo on työssä jaksamiseen, sekä lisätä heidän ymmärrystään siitä, mitä keinoja heillä voisi vielä olla niiden lisäksi.

4 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄ JA TOTEUTTAMINEN

4.1 Laadullinen menetelmä

Opinnäytetyössä käytämme kvalitatiivista, eli laadullista menetelmää. Tämä tarkoittaa työssämme, että laadullisen menetelmän kautta saimme sairaanhoitajilta omin kuvauksin kerrottu koetusta todellisuudesta, eli työssä jaksamisesta. Nämä kuvaukset sisältävät niitä asioita, joita he pitävät elämässään merkityksellisinä ja tärkeinä.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tulokseksi saadaan ehdollisia selityksiä johonkin aikaan ja paikkaan rajoittuen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä löytää tai paljastaa tosiasioita, kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi ym. 2008, 157.)

5.2 Aineiston hankinta

Opinnäytetyömme tiedonantajina ovat Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kymmenen sairaanhoitajaa. Sairaanhoitajat ovat yhdestä Pirkanmaan sairaanhoitopiirin toimialueelta. Pidimme Tampereen ammattikorkeakoulun tiloissa työelämäpalaverin 26.1.2011, johon osallistuivat meidän lisäksi työelämän kaksi edustaa, sekä ohjaava opettajamme. Työelämäpalaverissa esittelimme opinnäytetyön aiheen ja kävimme läpi opinnäytetyön suunnitelman. Saimme työelämän puolelta hyväksynnän opinnäytetyön tekemiseen työyksikössä, sekä saimme palautetta ja korjausehdotuksia suunnitelmaan. Haimme toimialueen hoitotyönjohtajalta sekä PSHP:n opetusylihoitajalta lupaa käyttää tiedonantajina opinnäytetyöhön Pirkanmaan sairaanhoitopiirin sairaanhoitajia. Pyysimme vielä erikseen suostumuksen tiedonantoon jokaiselta kyselyyn osallistuvalla sairaanhoitajalta (LIITE 1).

Menetelmänä aineiston keräämiseen käytimme avointa kyselyä. Laadimme kolme kysymystä, joihin sairaanhoitajat vastasivat vapaamuotoisesti. Kysymyslomakkeen mukana laitoimme saatekirjeen (LIITE 2). Kysymykset nousivat esille omasta

mielenkiinnostamme sairaanhoitajien työssä jaksamista kohtaan ja ne vastaavat opinnäytetyön tehtäväkysymyksiin. Pidimme 7.2.2011 infotilaisuuden työyksikössä, johon kutsuimme sähköpostin välityksellä kyselyyn osallistuvat sairaanhoitajat. Tapahtumaan tuli kolme kymmenestä sairaanhoitajasta. Osallistujamäärän ollessa näin vähäinen, päätimme että toinen meistä jakaa kyselyt poissaoleville sairaanhoitajille. Saimme jaettua kyselyt kymmenelle sairaanhoitajalle muutaman päivän aikana, sekä saimme vastaukset heiltä viikon sisällä. Kahdeksan kymmenestä sairaanhoitajasta vastasi kyselyyn. Kyselyssä olevat kysymykset antavat opinnäytetyöhön tietoa sairaanhoitajan työssä jaksamisen keinoista (Liite 3).

5.3 Aineiston analysointi

Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksen ydinasia. Analyysivaiheessa tekijälle selviää, minkälaisia vastauksia hän saa ongelmiin. Aineiston käsittely ja analysointi aloitetaan mahdollisimman pian keruuvaiheen jälkeen. Tällöin aineisto vielä inspiroi tekijää, ja aineistoa voidaan täydentää ja selventää helposti tarvittaessa. Ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään tavallisesti analyysia ja päätelmien tekoa. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2000, 207.)

Opinnäytetyössämme analysoimme kyselyistä saamaamme aineistoa sisällön analyysin avulla. Pyrimme kuvaamaan sairaanhoitajien työssä jaksamisen näkökulmaa ja työssä jaksamiseen liittyviä keinoja alkuperäisten ilmausten kautta. Analysoimme kyselyistä saamamme vastaukset opinnäytetyön tehtävä kysymyksien avulla. Laadullisessa analyysissä puhutaan usein induktiivisesta ja deduktiivisesta analyysistä. Induktiivinen analyysi tapahtuu yksittäisestä ilmaisusta yleiseen ja deduktiivinen analyysi tapahtuu yleisestä yksittäiseen ilmaisuun.

Sisällön analyysin menettelytavalla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällön analyysi sopii hyvin täysin strukturoimattomaankin aineiston analyysiin. Tällä analyysi menetelmällä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 95.)

Laadullista aineistoa ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaan. Näin on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa. Alustavan ryhmittelyn jälkeen

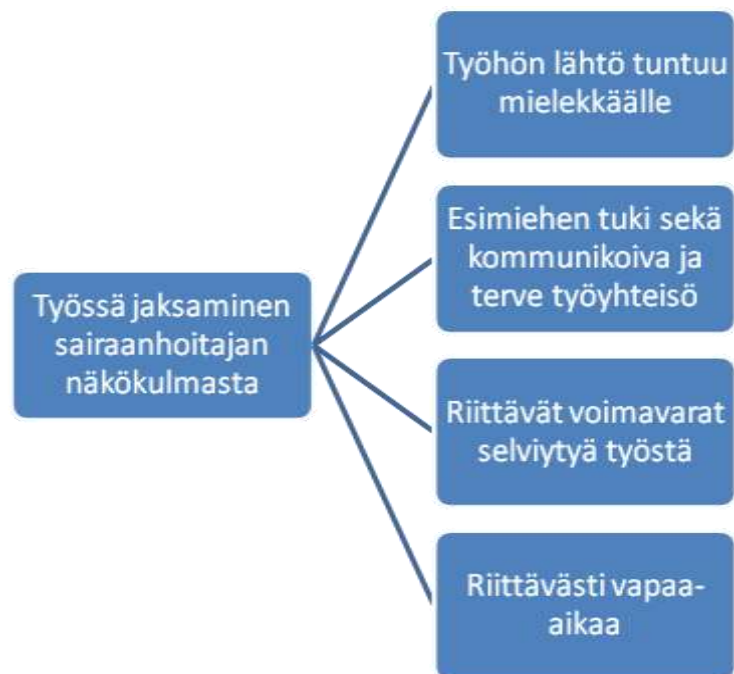
aineistosta aletaan etsiä varsinaisia teemoja eli aiheita. Ideana on etsiä aineistosta tiettyjä teemaa kuvaavia näkemyksiä. Tyypittelyssä aineisto ryhmitellään tietyiksi tyypeiksi. Esimerkiksi tiettyjen teemojen sisältä etsitään näkemyksille yhteisiä ominaisuuksia ja muodostetaan näistä yhteisistä näkemyksistä eräänlainen yleistys, tyyppiesimerkki. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 93.)

Perehdyimme tullesiin vastauksiin huolellisesti kumpikin erikseen. Auki kirjoitimme eli litteroimme vastaukset koneella, litterointia tuli seitsemän sivua. Tämän jälkeen alleviivasimme lauseet, jotka vastasivat opinnäytetyön kysymyksiin. Etsimme alkuperäisilmauksia, jotka muutimme pelkistetyiksi ilmauksiksi. Nämä ilmaukset kirjoitimme erillisille paperilapuille. Redusoinnin jälkeen aloitimme aineiston luokittelun, eli klusteroinnin. Kävimme yhdessä läpi huolellisesti pelkistetyt ilmaukset ja teimme analysoinnin (LIITE 4). Ensimmäisen kysymyksen vastaukset luokittelimme 51 alaluokkaan. Yhdistimme samansisältöiset alaluokat, joista muodostimme yläluokkia. Yläluokkia saimme 12. Yläluokkia yhdistelemällä saimme neljä yhdistävää luokkaa, jotka tiivistivät tulleet vastaukset. Toisen kysymyksen vastaukset luokittelimme 18 alaluokkaan. Yhdistimme samansisältöiset alaluokat, joista saimme kolme yläluokkaa. Näistä kolmesta yläluokasta saimme kaksi pääluokkaa. Joista toinen muodostui yhdistäväksi luokaksi. Kolmannen kysymyksen vastaukset luokittelimme 54 alaluokkaan. Ryhmittelimme alaluokat kolmeen ryhmään. Organisaatio lähtöisin keinoihin, joista tuli viisi yläluokkaa. Sairaanhoidajien omiin keinoihin, joista tuli kuusi yläluokkaa. Tulevaisuuteen liittyvät keinot, joista tuli kaksi yläluokkaa.

5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Työssä jaksaminen sairaanhoitajan näkökulmasta

Vastausten analysoinnissa tuli esille, työssä jaksamisen määrittelylle yläluokkina, työ ei uuvuta eikä kuormita, työ sisältää positiivista stressiä, työ on mielekäästä ja haastavaa, töissä on hyvä työilmapiiri, esimies on tukipilarina, organisaation viralliset arvot ovat yhtenäisiä, työntekijän fyysiset ja psyykkiset voimavarat, vapaa-ajan tärkeys korostui, ammattitaitoa käytetään ja kehitetään sekä priorisoidaan työnteko. Nämä yläluokat tulivat esille monissa vastauksissa erilaisin sanoin ja lausein kuvattuna. Yhdistävinä tekijöinä saimme analyysissa alla olevan kuvion mukaiset pääluokat (Kuvio 1.).



Kuvio 1.

Kuviossa 1. on sisällön analyysissa esille tulleet neljä pääkohtaa. Seuraavassa kohdassa käsittelemme niitä yksitellen.

5.1.1 Työn mielekkyys ja myönteinen asenne työtä kohtaan

Vastauksissa sairaanhoitajat korostivat, että työssä jaksamista kuvaa se, että työhön lähtö tuntuu mielekkäälle.

”Työssä jaksaminen on sitä, että töihin lähtee mielellään (tietysti ihan aina se ei ole näin)”

Sopiva ja mielekäs työ edistää työntekijän työkykyä ja terveyttä. Työn tulisi olla enemmän kuin pelkkää jaksamista, sen tulisi vastata sairaanhoitajan fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ominaisuuksia. Työ tuottaa parhaimmillaan iloa ja innostusta sekä tekee arkipäivistä mielekästä. (Rauramo 2004, 66.)

Mielekkääseen työhön liittyy kunnianhimo ja intohimo tehdä työtä. Kun on intohimoa tehdä työnsä hyvin, sitä ei ajattele työnä, joka on pakko tehdä. (Jabe 2010, 98.) Mielekkääseen työhön ja työn iloon vaikuttaa sopiva henkilöstönmäärä, myös yksi kulmakivi on tehdä oikeita asioita oikealla tavalla (Jabe 2010, 101.). Innostuneessa työilmapiirissä työntekijä kokee edistyvänsä, hän tuntee olevansa työn imussa, jolloin aika kuluu kuin siivillä (Jabe 2010, 247.).

Positiivisen psykologian mukaan ihminen joka suhtautuu optimistisesti elämään ja työhön, pystyy etenemään työurallaan ja nauttimaan työpäivistä pessimistiä paremmin. Mutta toisaalta kun optimistinen ihminen kokee vastoinkäymisiä, niiden ylipääseminen on vaikeaa. (Ojanen 2009, 120, 130-138.)

5.1.2 Esimiehen tuki sekä kommunikoiva ja terve työyhteisö

Toisena pääkohtana vastauksista ilmeni, että esimiehen tuki sekä kommunikoiva ja terve työyhteisö on työpaikalla tärkeää.

”..työssä jaksaminen edellyttää avointa ja kommunikoivaa ”tervettä” työyhteisöä, joka ei jää kovin pitkiksi ajoiksi regressiivisiin perusolettamustietoihin vaan kykenee tiedostamaan perustehtävänsä ja toimimaan tehtäväorientoituneessa tilassa.”

”Työssä jaksamisen yksi tärkeimmistä tukipilareista on myös esimiestyö, joka toisaalta antaa riittävästi vastuutta ja vapautta kehittää niin

työryhmän kuin yksittäisen hoitajankin persoonallista työtettä, mutta toisaalta on saatavilla ja ”läsnä” silloin kun esimiestä tarvitaan.”

Lähin esimies on arkeen liittyvässä työssä keskeisessä asemassa. Työhyvinvoinnin välttämätön edellytys on luottamuksellinen suhde työnantajaan, omaan esimieheen, työsuhteen jatkuvuuteen ja työyhteisöön. (Rauramo 2004, 28.)

5.1.3 Riittävät voimavarat suoriutua työstä

Yhtenä vastauksena tuli esille, että sairaanhoitajalla on riittävät voimavarat suoriutua työstä. Työ ei tunnu liian raskaalta, stressaavalta, sekä työn haastavuus on hallittavissa oleva.

”..ja kokee että on voimavaroja suoriutua työstä (niin fyysisiä että psyykkisiä).”

Voimavaroina on aikaisemmin ajateltu pelkästään fyysisiä asioita, jolloin on keskitytty työergonomiaan ja siihen liittyviin muutoksiin. Nykypäivänä korostetaan myös työntekijän psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja. Suurinta kuormitusta työntekijälle aiheuttaa työn sidonnaisuus. Kun työntekijällä on työpäivän aikana tiukka aikataulu ja samaan aikaan tehtävä montaa asiaa tämä kuormittaa sekä psyykkisesti, että fyysisesti työntekijää. Kohtuullinen työpäivä on määritelty sellaiseksi, että työntekijä palautuu seuraavaan työpäivään mennessä. (Jabe 2010, 52-53.)

Työn voimavaratekijöinä voidaan pitää mahdollisuutta vaikuttaa työhön, esimiehen tukea, organisaation hyvää tiedonkulkua sekä ilmapiirin avoimuutta ja kannustavuutta työpaikalla. (Blom & Hautaniemi 2009, 28.)

5.1.4 Riittävästi vapaa-aikaa

Sairaanhoitajat vastasivat työssä jaksamisen olevan sitä, että on riittävästi vapaa-aikaa harrastaa ja olla perheen kanssa. Sopivan levon määrä hoitotyössä oli myös tärkeänä pidetty asia. Liikunnan ja urheilun tärkeys työstä irrottautumisessa tuli myös esille.

*”Kodin, työn, levon, omaisten ja ystävien asema vaihtelee eri aikakausina
-> tärkeää on ettei ole itsensä kanssa ristiriitaa vaan saa*

tärkeysjärjestyksen ja painopisteet elämässä asettaa omantuntonsa mukaisesti.”

”Mielekkäät harrastukset ja itsensä kehittäminen ihmisenä ja ihmissuhteiden ylläpito auttaa jaksamisessa.”

Tutkimukset, joissa on selvitelty työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista osoittavat, että kun sitä pyritään edistämään, niin työpaikan ilmapiiri ja vuorovaikutus paranee, sekä työn tuottavuus ja laatu edistyvät. (Rauramo 2004, 27.)

5.2 Keinoja sairaanhoitajan työssä jaksamiseen

Kyselyssä tuli esille paljon keinoja sairaanhoitajan jaksamiseen. Työssä jaksamisen keinot luokiteltiin kahteen lajiin, tämän hetkisiin keinoihin ja tulevaisuuteen liittyviin keinoihin. Suurin osa kyselyssä esille tulleista keinoista liittyivät työpaikkaan ja organisaatioon. Vähemmän vastauksessa tuli ilmi sairaanhoitajan omaan toimintaan liittyvät työssä jaksamisen keinot. Opinnäytetyön toisen tehtävä kysymyksen sisällön analyysin pääkohdat ovat koosteena liitteenä 5.

5.2.1 Kyky irrottaa työ ja vapaa-aika toisistaan

Ensimmäisenä keinona työssä jaksamiseen vastauksista tuli esille sairaanhoitajan kyky irrottaa työ ja vapaa-aika toisistaan. Tämä on tärkeää työssä jaksamisen kannalta ja työstä palautumisen näkökulmasta. On tärkeää jättää työasiat työpaikalle ja nauttia vapaa-ajasta ilman työstressiä.

”vapaa-ajalla täydellinen työn unohtaminen”

”Vapaa-aikana myös levätään eli ladataan akkuja jotta jaksetaan käydä työssä, järjestetään aikaa palautumiselle”

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on aina haastavaa, se liittyy vahvasti toimeentulon tärkeyteen, sekä vaatii oman ajankäytön hallintaa. Työpaikalla on useita keinoja edistää työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Tällaisessa työkuultuurissa sallitaan joustava työote ja hyväksytään erillaisuus. Ratkaisuvaihtoehtoja yhteensovittamiseen ovat äitiys- ja isyysvapaa, vanheimpainvapaa, hoitovapaa, osittainen tai tilapäinen hoitovapaa, vuorotteluvapaa, sapatti- ja opintovapaat, osa-

aikatyö ja –eläke sekä joustavat työaikajärjestelyt (työaikapankki). (Rauramo 2004, 28-29.)

5.2.2 Oman fyysisen kunnon ylläpito

Esille tuli myös useasti sairaanhoitajan oman hyvän fyysisen kunnon ylläpito ja terveys. Tätä asiaa korostivat monet sairaanhoitajat, etenkin asioina joihin he itse pystyvät vaikuttamaan. Oikeanlainen työergonomia auttaa jaksamaan työssä ja vähentää tuki- ja liikuntaelinsairauksien syntyä. Hyvästä työergonomian toteutuksesta jokainen työntekijän on omalla kohdalla vastuussa, vaikka työnantajan tulisi mahdollistaa työergonomiaan liittyvät koulutukset työpaikalla.

”...oma terveys/hyvinvointi”

”Omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen”

”Työergonomian tunteminen ja toteuttaminen”

Terveyttä pidetään nykyaikana kokonaisvaltaisena, ihmiseen monella tavalla vaikuttavana asiana. Ihmisen tulisi itse ottaa vastuuta omasta terveydentilastaan. Kokonaisvaltainen terveyskäsite pitää sisällään elintavat ja ympäristö, toimintamallit, fyysinen ja psyykkinen terveys, ihmissuhteet, työ, perhe sekä tietoisuus omasta itsestään. Tärkeintä on ihmisen oma kokemus itsestään. Ihmisen ottaessa vastuuta omasta terveydestään, hän vähentää mahdollisuutta sairastua sekä vaikuttaa positiivisesti terveyteensä. (Jabe 2010, 184.)

5.2.3 Kyky osata pyytää apua

Myös kyky osata pyytää apua työkaverilta tai esimieheltä auttoi monessa vastauksessa työssä jaksamiseen.

”Tehtävien delegointi voisi auttaa siihen, kun välillä tuntuu että nyt loppuvat kädet ja työaika!”

”kyky pyytää apua ongelmatilanteissa työkavereilta, pomolta tms.”

Turvallisessa ja hyvässä työyhteisössä tuetaan, autetaan sekä osataan pyytää apua työkaverilta. (Rauramo 2004, 80.)

5.2.4 Yhteisöllisyys

Vastauksista tuli esille myös, että työyhteisön yhteiset tapaamiset myös työajan ulkopuolella tukevat sairaanhoitajan työssä jaksamista.

”TYKY -päivät, yhteiset tapahtumat työntekijöiden kanssa”

”Yhteisöllisyys työkavereiden kanssa myös työajan ulkopuolella on tärkeää”

Yhteisistä arvoista rakentuu organisaation hyvä yhteisöllisyys. Yhteiset arvot auttavat hahmottamaan kokonaisuuksia, kun kaikki työyhteisön jäsenet sisäistävät ne. Yhteisöllisten arvojen pitää olla ymmärrettäviä, uskottavia, helppoja sitoutua, yhdessä valittuja ja määriteltyjä. (Virtanen 2005.)

Työkykyä ylläpitävä (TYKY) toiminnan malli on suunniteltu ylläpitämään ja kehittämään työntekijöiden työkykyä. Toiminnan tulisi laajuudeltaan kattaa työympäristöön, työyhteisöön ja yksilöön suuntaavat toimenpiteet terveydestä, turvallisuudesta, osaamisesta ja kehittämisestä. (Rauramo 2004, 30.)

Yhteisöllisyys on ihmisen toiminnan ja olemassaolon edellytys. Yksi oleellinen osa työmotivaatiota on ihmissuhteet työssä. Yhteistyökykyisessä työyhteisössä on avoimet ja luottamukselliset välit työntekijöiden kesken, ja työyhteisö pystyy tuloksekkaampaan työhön. Tärkeää työssä jaksamiselle on myös sosiaalisen tuen saaminen. Se on myös yksi tekijöistä, joka vähentää elämässä esiintyviä paineita. Sosiaaliseen tukeen vaikuttavat yksilölliset ja inhimilliset ominaisuudet sekä vastuullisuus tehdä työtä yhteisön jäsenenä. (Rauramo 2004, 122-123.) Sosiaalinen tuki edistää selviytymiskeinoja, vahvistaa positiivisia tulkintoja kielteisille tapahtumille ja näin ollen vähentää stressiä. (Ojanen 2007, 182.)

5.2.5 Haastava työ ja palaute

Työssä auttaa jaksamaan sairaanhoitajan riittävän haastava työ ja onnistumisen kokemuksista saatu palaute. Haastavassa työssä, sairaanhoitaja pystyy suoriutumaan päivän aikana olevista tehtävistä työajan puitteissa. Kuitenkin haasteellisuus työssä näkyy ammatillisen kehittymisen kautta, jolloin sairaanhoitaja kehittyy työssään ja näin ollen haasteellisuudelle tulee palkinto.

”Täytyy saada palautetta omasta työstään”

”onnistumisen kokemukset työssä -> saatu palaute”

Palautteen avulla työntekijä kasvaa ammatillisesti. Kun myönteistä palautetta ei saa, ihminen on erityisen haavoittuva ja kova muita kohtaan (Ojanen 2007, 256.). Hyvässä palautteessa pyritään käsittelemään työn onnistuneita suorituksia sekä niitä seikkoja, joita työntekijä voi itsessään kehittää (Pessi 1999, 79.). Palautteen antaminen tulisi olla koko työyhteisön yhteinen asia, ei pelkästään esimiehen vastuulla. Palautteen saaminen on ammatillisen kehittymisen ja työn oppimisen edellytys. (Kaivola & Launila, 2007, 67.)

5.2.6 Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja työoloihin

Ensimmäisenä organisaatioon liittyvänä keinona auttaa sairaanhoitajaa jaksamaan tuli esille sairaanhoitajan mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja työoloihin. Sairanhoitajan vapaus valita vuoronsa ja toimipaikkansa auttoivat myös heitä jaksamaan työssä. Monissa vastauksissa tuli esille sairaanhoitajien mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyyn, työn suunnitteluun ja työyksikön kehittämiseen. Myös mahdollisuus lomiin ja vuorotteluvapaaseen auttavat sairaanhoitajia jaksamaan työssään.

”Täytyy päästä mukaan suunnittelemaan omia työolojaan/ -tapojaan, työympäristöä”

”Työaikajärjestelyt auttavat aina jaksamista jos ne tukevat voimavarojen palautumista. Yövaralla olot ja hälytystyö vievät voimavaroja koska se ei ole vapaa-aikaa. Epämukavat yöherättämiset ja kesken unien tärkeiden päätösten tekeminen rasittaa.”

”työvuorojen säännöllinen rytmi, työvuorotoiveita kuunnellaan”

Työterveyslaitoksen (2005) tekemän tutkimuksen mukaan sairaanhoitajat kokivat työaikoihin vaikuttamismahdollisuuden olevan alle 10%. (Laine ym. 2006, 70.) Hyvällä työnajan hallinnalla ja sen ulottuvuuksilla on positiivisia vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin. Jos työnajan hallinta on työntekijällä kunnossa, hän voi vaikuttaa työpäivänsä pituuteen, taukoihin ja yksityisasioiden hoitamiseen työpäivän aikana, sekä työvuorojärjestelyihin, lomiin ja palkattomien virkavapaiden ajankohtiin. (Vahtera ym 2002, 33.)

Työn ja vapaa-ajan vuorovaikutuksessa tärkeää on työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, sen sisältöön sekä työaikoihin. Liukumat, lomien ajankohtaan

vaikuttaminen sekä työaikapankki auttavat henkilökohtaista työaikasuunnittelua. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 55.) Työntekijän fyysisen ja psyykkisen kuntoon vaikuttaa loman pituus, jos lomiat katkotaan lyhyisiin pätkiin, se ei anna työntekijän irrottautua kunnolla työasioista. (Pessi 1999, 114.)

5.2.7 Organisaation ja esimiehen antama tuki

Toisena tärkeänä kohtana vastauksissa tuli esille organisaation ja esimiehen antama tuki.

”Hyvä organisaatiokulttuuri ja johtaminen luo turvallisen ilmapiirin jossa työntekijän ei tarvitse pelätä epäonnistumista vaan keskitytään tukemaan kasvua ja kehitystä, ammattitaitoa.”

”Jaksamiseen voisi/ vaikuttaisi, jos meidän johdon ihmiset arvostaisivat sitä mitä työtä me täällä teemme.”

”Oman esimiehen antama tuki”

Jokaisen työntekijän yhteinen panostus auttaa organisaatiota menestymään. Hyvistä tuloksista pitää antaa kunnia koko organisaatiolle. Työntekijöiden arvostus ja kunnioitus työpanosta kohtaan, auttaa tuomaan hyvinvointia koko työyhteisöön. Esimiehen tulisi kyetä asettumaan työntekijän asemaan ja nähdä asioita empaattisesta näkökulmasta. Se edellyttää avoimuutta, ennakkoluulottomuutta ja kuuntelemista. (Kaivola & Launila 2007, 58.)

Työterveyslaitoksen (2005) tekemän tutkimuksen mukaan kolmas osa sai tukea esimieheltä vaikeassa tilanteessa. Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajien kokemana esimieheltä saama tuki oli vuodesta 1999 vuoteen 2005 pudonnut 10 %. (Laine ym. 2006, 51- 53.)

5.2.8 Turvalliset työolosuhteet

Sairaanhoitajat pitivät tärkeänä työssä jaksamisen keinona kunnollista ja ajankohtaista työergonomiaa. Asiakkaan nostot nostolaitteilla, turvalliset työkengät, työvaatetus, työn haastavuuden hallinta ovat asioita, jotka muodostuvat työssä jaksamisen kannalta tärkeiksi ja ajankohtaisiksi asioiksi työpaikalla. Työterveyshuollon palvelujen

käytettävyys tuli esille myös vastauksissa. Työterveyshuolto on työssä jaksamiseen liittyen tärkeä asia, joka omalta osaltaan auttaa ja tukee työntekijää jaksamaan työssään.

”Työergonomian tunteminen ja toteuttaminen”

”Työterveyshuolto pitää olla hyvin käytettävissä”

Turvallisuuden tarve liittyy ihmisen perustarpeeseen, kun turvallisuuden tunne on kunnossa ihminen voi kehittyä ja hyvinvointi kasvaa. Työpaikalla on tärkeää saada sanoa mielipiteensä turvallisesti, eikä tarvitse kokea pelätä uskonnon, rodun tai sukupuolen puolesta. Fyysinen ja sosiaalinen työympäristö tukee työn suorittamista ja työntekijää. Fyysisellä ympäristöllä tarkoitetaan tiloja ja laitteita, sekä sosiaalisella ympäristöllä tarkoitetaan työyhteisöä, esimiestä ja koko organisaatiota. (Rauramo 2004, 76-80.)

5.2.9 Kollegiaalisuus

Organisaatio liittyviä keinoina nousi esille työkavereiden tuki, yhteisöllisyys ja tehtävien delegointi eli jakaminen. Sairaanhoitajat pitivät mahdollisen ajan puutteen vuoksi tärkeinä yhteistyötä toisten työkavereiden kanssa, joustavaa työyhteisöä ja tehtävien delegointia.

”Yhteiset tapaamiset kolleegojen kanssa, esim. päivystävien sairaanhoitajien säännölliset palaverit”

”Työssä jaksamiseen vaikuttaa todella paljon työilmapiiri ja työkaverit, Ja onneksi minulla on huippukiva työpaikka ja paljon läheisiä työkavereita, joilta saa tukea koska vain.”

Työpaikan ilmapiiriä parantaa, kun ottaa esille iloa tuovia asioita ja mainitsee ne ääneen. Ihmissuhdetaidoista empatia on tärkein ja huumori tuo työntekijöitä yhteen. (Jabe 2010, 102.)

5.2.10 Mahdollisuus vaikuttaa muutoksiin

Tulevaisuuteen liittyviä keinoja sairaanhoitajan työssä jaksamiseen tuli vastauksista esille sairaanhoitajan mahdollisuus vaikuttaa tuleviin muutoksiin. Sairaanhoitajat

toivoivat olevansa mukana suunnittelemassa muutosta ja myös että heidän mielipiteitään kuunneltaisiin muutoksia suunniteltaessa.

”Tulevaisuudessa ... mahdollisuus vaikuttaa muutoksiin”

”Suunnittelussa on tärkeää ottaa huomioon työntekijän/ ammattilaisen näkemys”

Osallistuvan suunnittelun tuloksellinen toimintatapa on tärkeä tekijä muutoksen hallinnassa ja työntekijän kuulemisessa. Se toteutetaan yleensä projektiryhmässä, johon osallistuu erialojen asiantuntijoita. Ryhmässä pohditaan työtapoihin ja organisaatioon liittyviä muutoksia. Osallistuva suunnittelu onnistuu silloin, jos suunnitelma, tavoitteet ja työpaikan pelisäännöt ovat selkeitä ja työntekijöiden ja esimiehen välillä on luottamusta. (Rauramo 2004, 17- 18.)

5.2.11 Koulutus ja lisäkoulutukset

Kaikki kyselyyn vastaajat pitivät työssä jaksamisen keinoina koulutusta, lisäkoulutuksia ja opiskelua tärkeinä asioina. Sairaanhoidajat myös korostivat tämän mahdollisuutta tulevaisuudessa.

Elinikäinen oppinen on tärkeä asia nykypäivänä, se on välttämätöntä muuttuvassa työelämässä. Opiskelu, lisäkoulutukset ja tiedon hankinta ovat erityisen tärkeitä sosiaali- ja terveysalalla, jossa tieto lisääntyy ja muuttuu nopeassa tahdissa. Uuden tiedon käyttäntöön otto vaatii sen sisäistämistä ja ymmärtämistä. Sekä aikaa prosessoida uutta tietoa, jotta työntekijä ymmärtää, miten uutta tietoa käytännössä sovelletaan. (Mattila 2010, 112.)

5.2.12 Hallittu muutosjohtaminen

Kyselyssä tuli ilmi, organisaation tulevaisuutta ajatellen, että hallittu muutosjohtaminen auttaa sairaanhoitajien työssä jaksamiseen.

”Tulevaisuus ... Organisaatiossa hallittu muutosjohtaminen --> laitoksen alasajo”

Kun organisaatiossa tapahtuu muutoksia, tärkeäksi asiaksi muodostuu oikea vuorovaikutus. Työntekijä tarvitsee tietoa muutoksesta esimieheltään, silloin kun hän

kokee oman työnsä epävarmaksi. Muutoksen vastustaminen näkyy kielteisinä asioina työpaikalla. Esimiehen läsnäolo muutoksessa korostuu. Muutoksen yksipuoleinen informointi ei riitä, vaan esimiehen tulisi ottaa huomioon työntekijöiden mielipiteet ja ajatukset koskien muutosta. (Jabe 2010, 28.) Kun muutos onnistuu, se on perusteltu uskottavasti ja johtoon luotetaan. (Jabe 2010, 120.)

5.2.13 Työnohjaus

Kyselyyn vastaajat pitivät tulevaisuutta ajatellen tärkeänä työnohjauksen mahdollisuutta.

Työnohjauksessa on mahdollisuus tarkastella omaa työtä ja persoonaa sekä työyhteisön toimintaa. Sen avulla voidaan parantaa työntekijöiden ammatillista kasvua, yhteistyötä ja selkeyttää työroolit sekä työn tarkoituksen ja tavoitteet. Yhdessä työnohjaajan kanssa työntekijä voi esittää kysymyksiä ja tutkia tunteitaan liittyen työhön, työyhteisöön sekä omaan työrooliin. Tutkimusmenetelmänä työnohjaus rikastaa ja uudistaa työtä ja työyhteisöä. (Rauramo 2004, 142.)

Työnohjaus on vapaaehtoista, joka tapahtuu työpaikalla ja työaikana. Työnohjaukselle tehdään alussa tavoitteet, joita työnohjauksen edetessä tarkistetaan. Työnohjauksen lopuksi käydään yhdessä arviointi. (Roti 1999, 198.)

5.2.14 Hyvä esimiestyö

Tulevaisuuden kannalta vastauksissa tuli esille hyvän esimiehen rooli. Hyvä esimies tukee ja kuuntelee työntekijää, sekä omalta osaltaan auttaa jaksamaan sairaanhoitajia työssään.

”Tulevaisuus ... Organisaatiossa hyvä esimies”

Kun esimiehen puheet ja teot ovat yhdenmukaisia ja oikeudenmukaisia, vaikutus näkyy hyvässä työyhteisön ilmapiirissä (Pessi 1999, 80- 81.). Esimiehen on otettava puheeksi vaikeitakin asioita, hänen tulee palauttaa työntekijöiden mieleen mikä on työn perustehtävä. Esimiehen tehtävää helpottaa hyvä palautejärjestelmä. (Jabe 2010, 120.)

5.2.15 Informaatio

Tulevaisuuteen liittyvistä keinoista työssä jaksamiseen, tuli esille myös tiedon informoiminen tarpeeksi kattavasti ja rehellisesti tulevista muutoksista.

”riittävä ja rehellinen informaatio”

Kun muutoksia tulee, tiedon tarve kasvaa ja viestintään ja viestintätaitoihin on panostettava. Muutoksista on informoitava työntekijöitä ajoissa ja avoimesti. Hyvässä viestinnässä on tärkeää sisäinen tiedotus henkilöstölle, sekä tiedottaminen ulospäin organisaation yhteistyökumppaneille. Monesti viestinnän aloitteellisuus turvaa myös organisaation imagoa. Uudet muutokset voivat järkyttää koko organisaatiota ja aiheuttaa työntekijöissä vastustusta. Vaikka ei olisikaan uutta tietoa muutoksesta, jatkuva tiedon saanti on turvattava työntekijöille. Kun informointi on avointa ja riittävää se vähentää perättömiä huhuja, sekä lieventää paniikinomaista mielialaa. Informaatiota pitää jakaa myös kirjallisesti, jotta työntekijä voi tutustua siihen myöhemmin. Jos viestintä on negatiivista, se tulee perustella mahdollisimman ymmärrettävästi. (Saarelma-Thiel 2009, 67- 68.)

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu

Sairaanhoitajat vastasivat kyselyyn tarkasti ja näkivät vaivaa miettiessään työssä jaksamisen keinoja. Heidän näkökulma työssä jaksamiseen oli vastauksien mukaan hyvin myönteinen. Suurin osa kyselyyn vastanneista sairaanhoitajista kuvasivat työssä jaksamista mielekkäällä töihin lähtemisellä. Kuitenkin vastauksissa tuli ilmi, ettei tämä käytännössä ole aina näin.

Työssä jaksamisessa he pitivät tärkeänä esimiehen tukea, joka antaa riittävästi vastuuta sairaanhoitajalle toteuttaa työtään, mutta on myös saatavilla silloin, kun esimiestä tarvitaan. Työssä jaksamisen tärkeimpiä tukipilareita on kommunikoiva ja terve työyhteisö. Työyhteisössä on tärkeää keskustella hoitolinjauksista, tulevaisuudesta sekä hoitolinjan kehittämismahdollisuuksista. Terveellä työyhteisöllä tarkoitetaan avointa ja suvaitsevaa ilmapiiriä.

Sairaanhoitajan näkökulmasta työssä jaksaminen on myös sitä, että sairaanhoitajalla on myös riittävät voimavarat selviytyä päivittäisestä työstä. Päivittäinen työ sairaanhoitajalla ei saa tuntua liian raskaalta sekä työn haastavuus on oikeissa mitoissa. Voimavaroina sairaanhoitajat pitivät sekä psyykkisiä että fyysisiä keinoja. Psyykkisiin voimavaroihin kuuluu esimerkkinä stressin hallinta ja fyysisiin esimerkkinä työergonomian hallitseminen. Perheen tärkeys työssä jaksamisessa korostui kaikissa vastauksissa. Riittävä vapaa-aika, mielekkäät harrastukset ja ihmissuhteiden ylläpito liittyvät vahvasti sairaanhoitajien työssä jaksamiseen. Myös oman elämän asioiden tärkeysjärjestykseen laittaminen auttaa jaksamaan työssä.

Sairaanhoitajat kertoivat vastauksissaan useita erilaisia keinoja jaksaa työssään. Yhtenä, omaan toimintaansa vaikuttavana, työssä jaksamisen keinona sairaanhoitajat kertoivat kyvyn irrottaa työ ja vapaa-aika toisistaan. Tämä on tärkeää etenkin työstä palautumisen kannalta, vapaa-ajasta tulisi nauttia ilman työstressiä. Sairaanhoitajan tulisi huomioida

tämä asia ja järjestää aikaa palautumiselle. Kuitenkin nykypäivänä on vaikeaa jättää työasioita työpaikalle, etenkin kun työntekijät voivat olla tekemisissä myös vapaa-ajalla. Kyselyn vastauksissa korostui sairaanhoitajien terveyden ja hyvän fyysisen kunnon arvostaminen. Tämä on asia, johon sairaanhoitajat pystyvät itse vaikuttamaan, sekä vastauksien perusteella he ottavat vastuuta omasta terveydentilastaan. Työhön liittyvään hyvään terveyteen kuuluu oikeanlainen työergonomia. Työergonomian toteuttaminen on työntekijän vastuulla, mutta työnantajan vastuulle kuuluu siihen liittyvien koulutusten järjestäminen.

Monet kyselyyn vastanneista sairaanhoitajista piti tärkeänä työssä jaksamisen keinona kykyä pyytää apua työkaverilta, esimieheltä tai toiselta ammattiryhmään kuulualta työkaverilta. Avun pyynnön kyky sekä tehtävien delegointi ovat työssä jaksamisen kannalta ensiarvoisen tärkeitä asioita. Etenkin sairaanhoitajat kokivat päivystysvastuun raskaaksi omien töidensä ohella, tähän liittyen he kuvasivat avun pyynnön olevan merkittävä tekijä työssä jaksamisessa. Muutamasta vastauksesta tuli ilmi, että sairaanhoitajat kokivat saavansa aina apua erilaisiin työtehtäviin läheisiltä työkavereilta.

Työssä jaksamisen ja työkykyä ylläpitävänä keinona sairaanhoitajat kokivat yhteisöllisyyden olevan tärkeässä asemassa. Yhteiset tapahtumat, työkykyä ylläpitävät toiminnan mallit (TYKY) sekä työajan ulkopuolinen yhteydenpito voimaannuttavat sairaanhoitajien työssä jaksamista. Hyvä työilmapiiri antaa työntekijälle sosiaalista tukea ja selviytymiskeinoja jaksaa työssä.

Sairaanhoitajien mukaan työssä jaksamista edistää riittävän haastava työ. Kyselyyn vastanneet sairaanhoitajat olivat sitä mieltä, että työn kuuluisi olla sellaista, että sairaanhoitaja pystyisi suoriutumaan työstä ilman suuria ponnisteluja, sekä suoriutua päivän tehtävistä työajan puitteissa. Myös sairaanhoitajan realististen työtavoitteiden asettaminen tuli esille vastauksissa. Sairaanhoitaja ei voi vaatia itseltään liiallisia työsuorituksia työpäivän aikana. Jos näin käy, aiheutuu stressiä, sekä työt seuraavat kotiin. Esimieheltä saadun palautteen merkitys korostui vastauksissa. Sairaanhoitajat pitivät tärkeänä palautteen saamista, jolloin oma ammatillisuus kehittyisi. Etenkin työtehtävissä onnistumisen jälkeen sairaanhoitajat kaipasivat palautteen saamista. Kuitenkin palautteen antaminen ei ole ainoastaan esimiehen asia, vaan koko työyhteisön.

Työaikajärjestelyt auttavat aina työssä jaksamista, jos ne tukevat voimavarojen palautumista. Työaikajärjestelyt miellettiin vastauksissa organisaatiolähtöisiin työssä jaksamisen keinoihin. Useat sairaanhoitajat kertoivat työvuoroihin vaikuttamisen, niiden säännöllisen rytmin, lomien ja vuorotteluvapaiden mahdollisuuden auttavan jaksamaan työssään.

Kyselyn vastauksissa tuli ilmi se, että sairaanhoitajat kaipaavat organisaation ja esimiehen tukea. Tuki voidaan määritellä palautteen annoksi, työhyvinvoinnista välittämiseksi ja sairaanhoitajan työn arvostukseksi. Yksi vastanneista sairaanhoitajista koki, ettei saa johdolta arvostusta vaatimaan ja vastuulliseen työhön. Esimiehen tuki nähtiin vastauksina tärkeänä, lähes jokainen kyselyyn vastanneista sairaanhoitajista koki, että työssä jaksamista lisää, jos esimies on kiinnostunut sairaanhoitajan työstä ja antaa hänelle tukea suoriutua siitä.

Sairanhoitajat kertoivat kyselyn vastauksissa, että hyvän työergonomian tunteminen työssä on tärkeää turvallisuuden ylläpitämisen vuoksi. Turvalliset työolosuhteet auttavat työssä jaksamiseen hyvin paljon. Työturvallisuuteen liittyy myös oikeanlaiset apuvälineet ja niiden oikeanlainen käyttö. Työterveyshuollon käytettävyys kuuluu olla toimiva, terveydenhoitajalle tai lääkärille pääsyn tulee olla helppoa myös työpäivän aikana.

Työkavereiden tuki eli kollegiaalisuus tuli organisaation yhtenä keinona työssä jaksamiseen esille vastauksissa. Etenkin yhteiset tapaamiset muiden sairaanhoitajien kanssa, antavat tukea ammatilliseen kasvuun. Hyvä yhteisöllisyys ja joustava työyhteisö voimaannuttavat sairaanhoitajaa. Työhön lähtö tuntuu mielekkäälle, kun työyhteisö on toimiva sekä työntekijät välittävät toisistaan. Tämä auttaa huomattavasti sairaanhoitajan työssä jaksamiseen.

Tulevaisuuteen liittyvissä sairaanhoitajan työssä jaksamisen keinoissa yhtenä asiana tuli ilmi, sairaanhoitajan mahdollisuus vaikuttaa tuleviin muutoksiin. Tällä asialla tarkoitettiin vastauksissa, että sairaanhoitajan mielipidettä ja ammattitaitoa käytettäisiin hyväksi tulevien muutosten suunnittelussa ja toteutuksessa. Yhtenä toiveena oli kyselyn

vastauksissa, että sairaanhoitaja pääsisi mukaan suunnittelemaan omia työolojaan ja-tapojaan, sekä työympäristöään.

Sairaanhoitajat näkivät tulevaisuuden keinona työssä jaksamisen lisäämisessä erilaisten koulutusten tarpeellisuutta. Ajanmukainen tieto-taito on tärkeää sairaanhoitajalle, sekä sen ylläpitämisen mahdollisuus. Sekä sairaanhoitajan tulisi itse olla valveutunut koulutuksen tarpeellisuudesta omalla kohdallaan. Työnantajan tulisi tarjota erilaisia mahdollisuuksia koulutuksiin, jotta sairaanhoitajien ammattitaito säilyy nykypäivän vaatimusten mukaisena.

Tulevaisuuteen ja organisaation toimintaan liittyvä sairaanhoitajan työssä jaksamista tukeva keino, on hallittu muutosjohtaminen. Sairaanhoitajat kokivat tärkeäksi hallitussa muutosjohtamisessa oikeanlaisen vuorovaikutuksen. Vuorovaikutuksen tulisi olla molemminpuolista ja avointa liittyen tulevaan muutokseen. Kun muutoksia tulee, esimiehen tulee vastata avoimesti työntekijöiden kysymyksille, eikä pantata tietoa.

Työnohjaus tulevaisuudessa on tärkeää sairaanhoitajan työssä jaksamisen ja työn kehittämisen kannalta. Myös sairaanhoitajien keskinäiset työnohjaukset (esimerkiksi päivystävien sairaanhoitajien) auttavat käsittelemään työssä esille tulleita vaikeita asioita. Kyselyn vastausten mukaan päivystykset eivät suju toivotulla tavalla. Sairaanhoitajat kokevat päivystysvastuun raskaana ja stressaavana. Tämä kyselyyn vastanneiden sairaanhoitajien mukaan johtuu liian vähästä sairaanhoitajamäärästä.

Tulevaisuudessa tärkeänä työssä jaksamisen keinona sairaanhoitajat pitivät hyvää esimiestyötä. Esimiehen roolina on tukea ja auttaa sairaanhoitajaa vaikeissakin ongelmatilanteissa. Esimiehen tulisi olla helposti lähestyttävä, sekä hänelle tulisi olla helppo kertoa henkilökohtaisiakin asioita. Esimiehen tulisi olla kiinnostunut alaistensa hyvinvoinnista. Hyvä johtaminen luo turvallisen ilmapiirin, jossa työntekijän ei tarvitse pelätä epäonnistumista, vaan saa keskittyä ammatilliseen kasvuun ja kehitykseen.

Riittävä ja rehellinen informointi tulevaisuuden tapahtumista on osalle sairaanhoitajista tärkeää. Organisaation johdon tulisi tiedottaa asioista riittävästi, sekä riittävän ajoissa. Informoinnissa organisaation ja johdon vastuu on avoimessa tiedonkulussa. Informoinnin vastaanottaja, eli tässä tapauksessa sairaanhoitajan vastuulla on tiedon

käyttäminen käytännössä ja siitä takaisin päin informointi tiedottajalle, eli johdolle. Vastavuoroisuus tiedottamisessa on tärkeää, näin ollen palautteesta oppiminen onnistuu.

6.2 Luotettavuus

Luotettavuus eli reliabiliteetti lähtee liikkeelle jo opinnäytetyön alkumetreiltä. Tekijän tulee kyseenalaistaa teoriatietoa, jota hän aiheeseen liittyen löytää. Reliabiliteetti opinnäytetyössä tarkoittaa sitä, että opinnäytetyön tekijä noudattaa kyselyyn vastanneille antamiaan lupauksia aineiston käytöstä ja käsittelystä. Kyselyn vastauksia ei saa käyttää muuhun, kuin nimettyyn tarkoitukseen, sekä ne jäävät vain opinnäytetyön tekijöiden haltuun. Aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. (Mäkinen 2006, 148.) Reliabiliteetin yksi tärkeä osuus on mittaustilanteen neutraali käsittely (Mäkinen 2006, 87.). Muutamat työssä jaksamiseen liittyvät teoriatietolähteet jätimme pois asiatekstin luotettavuuden vuoksi. Kyselyn aineisto on ollut ainoastaan opinnäytetyön tekijöiden hallussa, eikä sitä ole käytetty muuhun tarkoitukseen. Opinnäytetyömme infotilaisuudessa sairaanhoitajille, kerroimme neutraalisti työn teoriasta, jotta vastaukset heiltä olisivat mahdollisimman omin sanoin kerrottua ja kuvattu niitä työssä jaksamisen keinoja, mikä heille on tärkeää.

Validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän pätevyyttä. Tässä työssä se tarkoittaa onko kyselyn kysymykset oikein laadittuja, tuleeko kysymyksiin ne vastaukset joihin tahdomme tietoa, sekä ymmärtääkö vastaaja kysymyksen oikealla tavalla. (Mäkinen 2006, 87.) Opinnäytetyössämme kyselyn pätevyys testattiin opponenteilla, joiden vastausten perusteella saimme kysymyksiimme tahdottuja vastauksia.

Opinnäytetyön aineiston analyysin tekemisessä luotettavuus korostuu, sillä teimme analyysin ensin kumpikin tahoillamme ja sen jälkeen analysoimme aineistoa yhdessä. Näin ollen saimme kattavamman ja paremman pohjan opinnäytetyön tuloksista.

6.3 Eettiset näkökulmat

Opinnäytetyön tekemisessä tulee ottaa huomioon opinnäytetyön eettiset vaatimukset, nämä koskevat tiedon hankintaa ja julkistamiseen liittyviä yleisesti hyväksyttyjä tutkimuseettisiä periaatteita. Opinnäytetyön aiheen valinta on jo yksi eettinen ratkaisu. Aiheen valinnassa mietitään, kenen ehdoilla opinnäytetyön aihe valitaan ja miksi työhön ryhdytään. (Hirsjärvi ym. 1997, 27.) Opinnäytetyön aiheen valitsimme, koska halusimme tietää miten sairaanhoitajat jaksavat työssään tänä päivänä. Ja minkälaisia keinoja heillä on työssä jaksamiseen. Tämä aihe on meille tärkeä siksi, koska olemme uusia tulevaisuuden sairaanhoitajia ja haluamme tietää, miten voimme itse parantaa työssä jaksamistamme. Työelämän kannalta aihe on ajankohtainen, se liittyy vahvasti heidän työhyvinvointiprojektiin. Opinnäytetyö auttaa työelämää selvittämään sairaanhoitajien työssä jaksamista, sekä mahdollisesti parantamaan joitakin osa-alueita.

Tärkeää on myös huomioida eettinen näkökulma opinnäytetyön aineiston tiedonhankinnassa. Kun opinnäytetyö kohdistuu ihmisiin, on erityisesti selvittävä miten henkilöiden suostumus hankitaan ja millaista tietoa heille annetaan. Opinnäytetyöhön osallistuvilta henkilöiltä edellytetään opinnäytetyön aineistoon perehdytys-suostumus. (Hirsjärvi ym. 1997, 28.) Pidimme työelämälle infotilaisuuden opinnäytetyöstä, jossa kerroimme valitsemastamme aiheesta teoriaa, sekä miksi olemme juuri tämän aiheen valinneet. Pyysimme suostumuksen kirjallisena jokaiselta sairaanhoitajalta kyselyyn vastaamiseen.

Kun opinnäytetyössä käsitellään työntekijän omia näkemyksiä, tärkeää on humaani ja kunnioittava kohtelu, työn jokaisessa vaiheessa. Myös tärkeä on anonymiteetin suojeleminen ja luottamuksen ylläpito koko työn ajan. (Hirsjärvi ym. 1997, 29.) Vastaajan henkilöllisyyden salaaminen tukee vastausten saamista rehellisesti ja suoraan, sekä auttaa opinnäytetyön olennaisten tietojen keräämistä. (Mäkinen 2006, 114.) Opinnäytetyössämme on alusta asti kunnioitettu vastaajien anonymiteettiä, tämä näkyy myös siinä, että puhtaaksi kirjoitimme vastaukset, jolloin emme analyysivaiheessa tutkineet vastaajien omalla käsialalla kirjoitettuja kyselypapereita.

Eettisyyteen sisältyy myös epärehellisyyden välttäminen. Keskeisiä asioita ovat plagioinnin välttäminen, tuloksia ei saa julkaista kritiikittömästi tai kaunistella ja

raportoinnin kuuluu olla huolellista sekä puutteet on myös tuotava julki. (Hirsjärvi ym. 1997, 29.) Olemme opinnäytetyössämme käyttäneet erilaisia lähteitä ja aiheeseen liittyviä tutkimuksia, nämä olemme omin sanoin kirjoittaneet työhömmе, unohtamatta kuitenkaan merkitä lähdeviitteitä oikein.

6.4 Jatkohaasteet tulevaan

Olemme saaneet opinnäytetyön kyselyn vastauksista selville, että sairaanhoitajien mielestä päivystykset eivät ole tällä hetkellä mielekkäitä tehdä. Moni vastaajista kokee päivystysvastuun olevan liian suuri ja stressaava. Näin ollen jatkohaasteena työelämälle pidämme tärkeänä selvittää, miten päivystyksiä voisi parantaa, jotta ne olisivat sairaanhoitajalle mieluisia ja positiivisesti haastavia.

Opinnäytetyön jatkohaasteena tulevaan voisi selvittää kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla sairaanhoitajien kokemia työssä jaksamisen keinoja ja niiden tärkeyttä omassa elämässä. Kvantitatiivisen menetelmän kautta vastaukset voivat olla tarkempia ja niiden kautta tulisi ehkä enemmän esille sairaanhoitajan keinoja jaksaa työssä.

LÄHTEET

- Blom, R. Hautaniemi, A. 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki. Hakapaino.
- Hahtela, N. Mäkipää, S. 2010. Välineitä työssä jaksamisen tueksi. Sairaanhoitaja-lehti 5/2010. Luettu 9.11.2010. [Http://www.sairaanhoitajaliitto.fi](http://www.sairaanhoitajaliitto.fi)
- Heikkilä, J. Heikkilä, K. 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Turku. WSOY.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Tampere. Tammer-Paino Oy.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Vantaa. Tammi.
- Homan-Helenius, P, Aho, S. 7.10.2009. Hoitohenkilökunnan työssä voimaantumiseen yhteydessä olevat tekijät. Kirjallisuuskatsaus. Tutkiva Hoitotyö Vol.8.2010.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa. Hansaprint.
- Kangasmäki, E. 2008. Eettinen johtajuus tukee sairaanhoitajien työhyvinvointia ja jaksamista. Sairaanhoitaja-lehti 10/2008. Luettu 9.11.2010. [Http://www.sairaanhoitajaliitto.fi](http://www.sairaanhoitajaliitto.fi).
- Kellberg, M. 1999. Hoitotyössä jaksaminen ja siihen liittyvät tekijät. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Opinnäytetutkielma.
- Kivimäki, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2003. Pomot ja perheet–työelämä ja perheiden hyvinvointi. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Laine, M. Wikström, G. Pentti, J. Elovainio, M. Kaarlela-Tuomaala, A. Lindström, K. Raitoharju, R. Suomala, T. 2005. Työolot ja hyvinvointi sosiaali-ja terveystalalla. Työterveyslaitos. Tampere. Juvenes Print.
- Mattila, K-P. 2010. Asiakkaana Ihminen- työnä huolenpito ja auttaminen. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki. Gummerus kirjapaino Oy.
- Ojanen, M. 2007. Positiivinen Psykologia. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Pessi, Y. 1999. Työilmapiiri. Helsinki. Hakapaino Oy.
- Roti, O. 1999. Työn ilo – organisaation voimavara. Tampere. Tammer-Paino Oy.
- Saarelma-Thiel, T. 2009. Eteenpäin kriisistä. Helsinki. Vammalan kirjapaino.
- Sihvola, V. 1994. Sairaanhoitajien työssä jaksaminen. Kuopion yliopisto. Terveystalalla koulutusohjelma. Opinnäytetutkielma.

Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki. Tammi.

Vaakanainen, S. 2009. Perusterveyden huollon vuodeosastolla työskentelevien sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista. Kuopion yliopisto. Pro Gradu-tutkielma.

Vahtera, J. Kivimäki, M. Virtanen, P. 2002. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki. Vammalan kirjapaino Oy.

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.

Virtanen, P. 2005. Houkutteleva työyhteisö. Helsinki. Edita.

LIITTEET

LIITE 1

Tiedonantajan suostumus

Välineitä työssä jaksamisen tueksi

Minua on pyydetty osallistumaan yllämainittuun opinnäytetyön kyselyyn ja olen saanut sekä kirjallista että suullista tietoa työstä ja mahdollisuuden esittää siitä tekijöille kysymyksiä.

Ymmärrän, että kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä sekä perua suostumukseni milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Ymmärrän myös, että tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Ylöjärvellä _____.____.2011

Suostun osallistumaan tutkimukseen:

tiedonantajan allekirjoitus

nimenselvennys

Suostumuksen vastaanottaja:

opinnäytetyöntekijän allekirjoitus

nimenselvennys

LIITE 2

Saatekirje

Hyvä sairaanhoitaja,

opiskelemme Tampereen ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajan tutkintoon johtavassa hoitotyön koulutusohjelmassa.

Opinnäytetyössämme pyrimme selvittämään keinoja sairaanhoitajan työssä jaksamiseen. Tiedonantajina ovat Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä vuorotyötä tekevät sairaanhoitajat.

Pyydämme Sinua ystävällisesti vastaamaan oheiseen kyselyyn. Antamasi tiedot jäävät ainoastaan opinnäytetyön tekijöiden käyttöön ja ne käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.

Jos Sinulla on kyselyyn liittyvää epäselvyyttä, voit ottaa yhteyttä allekirjoittaneisiin.

Kiitämme vastauksestasi!

Tampereella ____ / ____ . 2011

Jenni Hakojarvi

Päivi Älli

jenni.hajojarvi@piramk.fi paivi.alli@piramk.fi

Keinoja sairaanhoitajan työssä jaksamisen tueksi

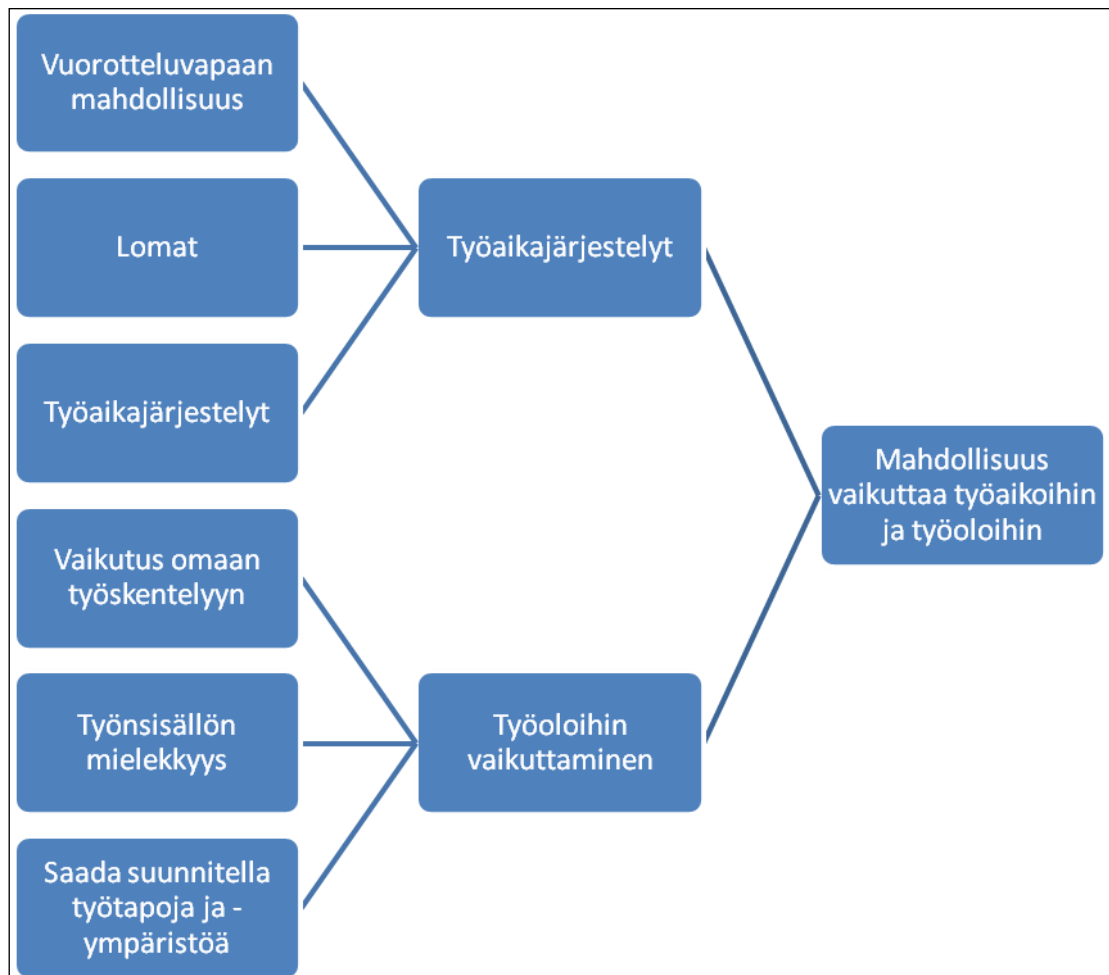
1. Mitä työssä jaksaminen mielestäsi on?
2. Kuvaile omin sanoin miten jaksat työssäsi?
3. Mitkä keinot organisaatiossa ja omassa työskentelyssä tukevat sinun työssä jaksamista ja minkälaiset keinot voisivat auttaa sinua tulevaisuudessa?

Esimerkki sisällön analyysistä

PELKISTETTYT ILMAUKSET

ALALUOKAT

YLÄLUOKKA



Sairaanhoitajan keinot työssä jaksamiseen.

